

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG KEPERAWATAN
PADA RUMAH SAKIT ISLAM
SURAKARTA**



PUBLIKASI ILMIAH

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun oleh:

DAENG MUHAMMAD RUM INDRAWAN

B 100 120 126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI BIDANG KEPERAWATAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

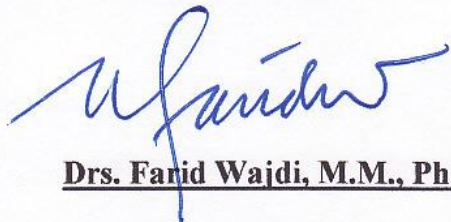
oleh:

DAENG MUHAMMAD RUM INDRAWAN

B 100 120 126

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI BIDANG KEPERAWATAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA**

Oleh

DAENG MUHAMMAD RUM INDRAWAN

B 100 120 126

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 13 Agustus 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1.Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

(Ketua Dewan Penguji)

2.Imron Rosyadi, S.E., Msi.

(Sekretaris Penguji)

3.Ir. Irmawati, S.E., Msi.

(Anggota Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,

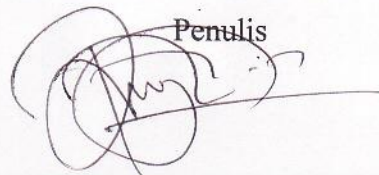
Dr. Triyono, M.Si.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Agustus 2016

Penulis


DAENG MUHAMMAD RUM INDRAWAN

B 100 120 126

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG KEPERAWATAN
PADA RUMAH SAKIT ISLAM
SURAKARTA**

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta, menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta, menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang pegawai bagian keperawatan Rumah Sakit Islam Surakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data (Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2)).

Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja.

Abstracts

The aim of this research are to analyze the effect of work motivation for work discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS), to analyze the effect of work environment for work discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS), to analyze the effect of work motivation and work environment for work discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS).

The data collection technique in this research used questionnaire method. The sample in this research are 77 employees in nursing of Surakarta Islamic Hospital (RSIS). The analysis tool those are used in this research are instrument test, classic assumption test, data analysis (multiple linear regression analyze, t-test, f-test, and determination coefficient (R^2)).

The result of this research are there is a significant effect between work motivation with work discipline discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS), there is a significant effect between work environment with work discipline discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS), together there is a significant effect between work motivation and work environment with work discipline discipline of the employees in nursing on Surakarta Islamic Hospital (RSIS).

Keywords: work motivation, work environment, work discipline..

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini semakin banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuan mereka yaitu menuju kesuksesan. Untuk dapat bersaing secara maksimal, salah satu aset terpenting perusahaan yang harus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2003: 10). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan (Hasibua, (2003: 10). Kedisiplinan harus diterapkan oleh perusahaan dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam upayanya bersaing secara maksimal.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menganalisa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Dalam arti lain sumber daya manusia atau dalam hal ini ialah pegawai dapat dikatakan disiplin apabila mereka mampu dan bersedia untuk mentaati peraturan perusahaan, melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan benar. Apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan berakibat baik bagi perusahaan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Lateiner (1983: 72) berikut beberapa hal yang digunakan untuk mengukur bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, yaitu: pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, pegawai berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, pegawai menghasilkan jumlah dan kwalitet pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Untuk mendorong tingkat kedisiplinan karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi-motivasi kerja. Motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Sastrohadiwiryono, 2003: 279).

Selain motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada timbulnya rasa semangat bekerja karyawan, sehingga mau datang tepat waktu dan tidak bolos bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43).

Rumah Sakit Islam Surakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa (kesehatan). Pegawai bidang keperawatan diharapkan dapat melayani dan merawat pasien dengan penuh rasa tanggung jawab dan semangat. Menjadi seorang perawat adalah hal yang tidak mudah, mereka memiliki kontribusi yang besar dalam merawat pasien yang sakit hingga sembuh. Oleh karena itu, kedisiplinan kinerja harus selalu ditingkatkan, agar kinerja karyawan terus meningkat pula, sehingga pasien merasa puas dengan perawatan di rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menulis judul penelitian “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA”

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2003:92-95) motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Dijelaskan lagi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Sastrohadiwiryono, 2003: 279). Teori lain tentang motivasi ialah oleh Handoko (2011: 252) “motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan”.

2.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013: 43) merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dijelaskan lagi bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Selanjutnya Siagian (2005:305) berpendapat bahwa “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”.

Menurut Lateiner (1983: 72) berikut beberapa hal yang digunakan untuk mengukur bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, yaitu: pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, pegawai berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

2.3 Hipotesis

- 2.3.1 $H1/ X1 =$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta.
- 2.3.2 $H2/ X2 =$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta.
- 2.3.3 $H3/ Y =$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel berjumlah 77 responden pada bidang keperawata Rumah Sakit Islam Surakarta. Pengambilan

sampel menggunakan teknik simpel random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket dan observasi. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data (Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2))

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2003 : 291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan amat erat korelasinya dengan motivasi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Aries, S. dan Sigit W.B (2012.) yang menunjukan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin (1996: 181) yang menyatakan bahwa tingkah laku manusia itu timbul karena adanya rangsangan, tidak ada tingkah laku yang terjadi tanpa adanya rangsangan. semakin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Andriani (2010) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di CV Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1 Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta.
- 5.2 Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta
- 5.3 Secara bersama-sama ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai bidang keperawatan pada Rumah Sakit Islam Surakarta

6. SARAN

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 6.1 Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh Rumah Sakit Islam Surakarta.
- 6.2 Rumah Sakit Islam Surakarta dalam usaha meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan Motivasi Kerja dengan memberikan penghargaan baik berupa promosi jabatan.
- 6.3 Rumah Sakit Islam Surakarta dalam usaha meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan Lingkungan Kerja berupa kondisi aman, nyaman dan tenang serta komunikasi antar karyawan yang selaras.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani dewi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo". Vol. VIII, No.4, pp. 983.
- Aries, S. dan Sigit W.B. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)". Vol. VII, No.2, pp. 81
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Daft, Ricard., L. 2006. *Management Manajemen*. Edisi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariates Dengan Program SPSS*. Edisi Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekonometrika*. Edisi Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Indonesia: Erlangga.
- Handoko, T., Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, A.A. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Lateiner, A.R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Riadi, Muchlisin. 2014. Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (1 April 2016)
- _____. 2014. Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html> (1 April 2016)
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Prehallindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajmrn Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi Cetakan keempat belas. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.